



Mon cahier de notes

Un espace pour vos réflexions personnelles.

Règles de base :

- 1. Écoutez respectueusement.**
- 2. Dites ce que vous pensez. Respectez ce que les autres pensent.**
- 3. Si vos conversations déraillent, arrêtez-vous et reprenez du début.**

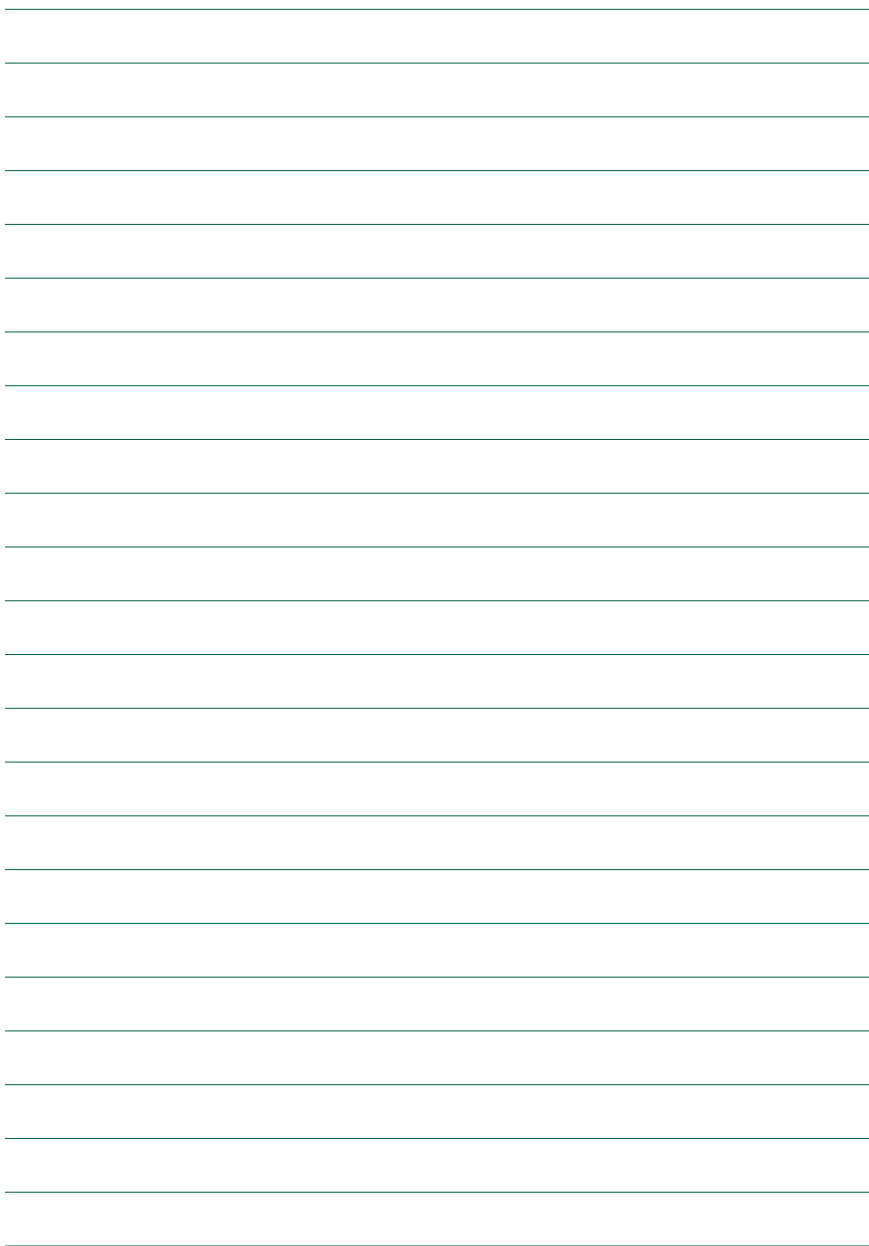
Dites que vous voulez prendre une pause.

Faites part de vos sentiments.

Discutez-en. Reconnaissez-les en équipe. « Nous vous entendons... »

Écrivez-les dans ce cahier et relisez-les à la fin de la journée.

Si vous avez besoin d'aide supplémentaire, appelez au 1-855-712-9280.



**Qu'est-ce
qui me rend
unique?**

**Qu'est-ce
qui rend
les autres
uniques?**

Nos similitudes nous unissent.

ET POURTANT...

Être en mesure de percevoir ce qui nous rend uniques et différents nous permet de reconnaître les autres comme des êtres humains à part entière.

EXERCICES PRATIQUES

1. Jumelez-vous avec un membre de votre équipe.
2. Surveillez le temps avec votre téléphone.
3. Très rapidement : Trouvez le plus grand nombre d'éléments qui vous distinguent l'un de l'autre.

NOUS SOMMES DIFFÉRENTS SUR TOUS CES ASPECTS :

- | | |
|----------|-----------|
| 1. _____ | 7. _____ |
| 2. _____ | 8. _____ |
| 3. _____ | 9. _____ |
| 4. _____ | 10. _____ |
| 5. _____ | 11. _____ |
| 6. _____ | 12. _____ |

Manuel du groupe



Retournez consulter la section « Voir ce qui nous rend uniques et différents » du Manuel du groupe.



**Dans votre
vie, où
sentez-vous
que vous
êtes à votre
place*?**

- * Se sentir bienvenus.
- Se sentir inclus.
- Se sentir soi-même.

RÉFLEXION

Décrivez l'endroit. Pourquoi sentez-vous que vous êtes à votre place?

Comment pouvez-vous faire en sorte que chaque personne qui visite votre magasin se sente ainsi?

Manuel du groupe



Retournez consulter la section
« Réflexion sur le sentiment
d'appartenance » du Manuel du groupe.



8

**La première
étape pour
devenir
courageux
face à la
couleur.**

Lisez les
pages suivantes.

Prenez votre temps.

Vous devez réfléchir
et faire un travail
d'introspection
pour comprendre
comment les préjugés
fonctionnent.

**Notre inconscient
traite 11 millions
d'éléments
d'information
chaque seconde.**

**Pendant ce temps,
notre conscient
traite seulement
40 éléments
d'information.**

**Nous traitons donc
plus d'éléments
d'information
inconsciemment que
consciemment.**

**Notre cerveau
fonctionne ainsi, car ce
ne serait pas possible
autrement.**

**Si nous devions tout
traiter consciemment,
la journée serait
épuisante à un point où
elle serait interminable.**

Pour nous aider à fonctionner, notre cerveau prend des raccourcis.

Les raccourcis qui sont appliqués aux caractéristiques, aux traits et aux comportements d'un groupe précis de personnes sont ce qu'on appelle des stéréotypes.

**Les stéréotypes
sont façonnés par ce
qui nous entoure.
Plusieurs proviennent
des médias,
mais d'autres sont
créés par nos
expériences
et par la culture au
sens plus large
dans laquelle nous
vivons.**

Le risque réside dans le fait que, lorsque nous entretenons des stéréotypes négatifs, des préjugés inconscients peuvent faire surface.

Lorsque nous sommes sous pression, que nous manquons de temps ou que nous ne portons pas attention à ce que nous faisons, des préjugés inconscients peuvent faire surface plus facilement.

**Nous pouvons
entretenir des préjugés
liés aux ethnies, à
l'âge et aux religions.
Liés au genre, à
l'orientation sexuelle et
à l'apparence physique.
Liés aux capacités, à
la santé mentale et à
la classe sociale. Ou
liés à plusieurs autres
attributs.**

C'est pourquoi il est primordial de comprendre d'où viennent nos préjugés et la manière de les combattre.

Les préjugés ne sont pas toujours faciles à cerner. Ils font en sorte que nous nous sentons exposés.

Ils peuvent même nous faire sentir critiques envers nous-mêmes.

Mais ils méritent qu'on y réfléchisse.

**La réflexion est
la première étape
essentielle afin de
pouvoir aborder les
différences que nous
voyons et ressentons
en présence de
certaines personnes.**

**Lorsque nous
abordons nos
émotions, qui sont
liées à nos préjugés,
nous renforçons le
muscle qui nous aide
à les combattre.**

Faisons un exercice.



La première fois que vous...

Rappelez-vous la première fois que vous avez remarqué votre identité raciale. Peut-être était-ce quand vous étiez enfant. Peut-être était-ce la semaine dernière.

Si une de ces situations ne s'applique pas à vous, n'hésitez pas à la sauter et à passer à la suivante.

1. ... avez remarqué votre identité raciale.

2. ... avez remarqué la manière dont votre race influence vos normes de beauté.

3. ... avez senti que votre accent a une incidence sur la perception qu'ont les autres de votre intelligence ou de vos compétences.

4. ... avez modifié la manière dont vous vous exprimez (hausser ou baisser le ton) pour éviter de reproduire des stéréotypes.

5. ... avez invité régulièrement chez vous un ami ou une amie d'une race différente de la vôtre.

6. ... avez été distrait au travail à cause d'événements externes liés à votre race.

7. ... avez eu un modèle au travail qui avait une identité raciale semblable à la vôtre.

8. ... avez travaillé avec vos cheveux au naturel sans que les autres fassent de commentaires ou posent de questions.

9. ... avez senti que votre race avait une incidence sur votre capacité à établir un lien avec votre gestionnaire.

22

RÉFLEXION

Imaginez que vous rencontrez deux personnes pour la première fois. La première est de la même race que vous, la deuxième ne l'est pas. Sans trop réfléchir, sélectionnez le niveau de difficulté qui illustre la manière dont vous réagiriez dans chaque situation.

Votre action	Avec une personne de la même race que vous	Avec une personne d'une autre race
Je peux parler de race sans que l'autre personne se sente menacée.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux aisément maintenir un contact visuel tout au long de la conversation sans avoir peur que l'autre me trouve agressive.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux gesticuler et utiliser un langage corporel comme à l'habitude sans me sentir inconfortable.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux m'attendre à ce que l'autre me respecte sans que j'aie à prouver ma valeur.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux parler avec ma cadence habituelle sans sentir que l'autre me juge sur mon intelligence.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux répondre directement à une demande difficile sans avoir peur que ce que je dis soit remis en question.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux faire part de mes réussites sans que l'autre pense que je ne le mérite pas.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux parler de mon enfance sans que l'autre présume que j'ai grandi dans la pauvreté.	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Je peux exprimer mon insatisfaction dans une situation sans qu'on me réponde que je suis « trop colérique ».	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	FACILE DIFFICILE <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

MES RÉFLEXIONS

La plupart d'entre nous pensons que nous traitons les autres de manière équitable. Après réflexion, est-ce que vous constatez que vous traitez les gens différemment dans certaines situations? Le but n'est pas de juger s'il s'agit d'une bonne ou d'une mauvaise chose, mais simplement de le constater.

Manuel du groupe



Revenez à la section « Devenir courageux face à la couleur » du Manuel du groupe.



**Que voulez-vous
dire à vos
clients
à propos
de cette
journée?**

MON EXPÉRIENCE

Lorsque quelqu'un vous demandera « Que s'est-il passé quand vous étiez fermé? », qu'allez-vous répondre? Prenez un instant, puis écrivez vos réflexions.

Voici quelques amorces de phrase.

« Une chose que j'ai aimée... »

« J'ai appris que... »

« Une chose étonnante que j'ai apprise... »

« Ce que j'ai découvert à propos de mes partenaires... »

« J'espère que... »

Manuel du groupe



Retournez consulter la section « Quoi dire » du Manuel du groupe.



Termes clés

Sentiment d'appartenance

Un sentiment authentique d'émancipation et de participation dans un groupe qui est vécu lorsqu'une personne se sent en sécurité, valorisée et respectée.

Source : Adaptation du Perception Institute

Préjugés

Stéréotypes enfouis qui ont une forte influence sur notre processus de prise de décision, sans que nous nous en rendions compte consciemment.

Source : Perception Institute

Catégorisation

Le processus automatique de notre cerveau qui regroupe les gens, les lieux, les traits et les comportements selon nos expériences individuelles limitées et notre compréhension du monde, le tout axé sur le désir intense de notre cerveau de créer des systèmes logiques pour des éléments ambigus.

Source : Perception Institute – Transforming Perception

Préjugé de confirmation

L'évaluation de l'information ou d'un comportement selon des perspectives existantes tout en ignorant ou n'en voyant pas les preuves du contraire.

Source : Kahneman, 2011

Discrimination

Le traitement inégal des membres de divers groupes en fonction de la race, du sexe, de la classe sociale, de l'orientation sexuelle, des capacités physiques, de la religion et d'autres catégories.

Source : Institute for Democratic Renewal and Project Change Anti-Racism Initiative. A Community Builder's Tool Kit (par l'entremise du Racial Equity Resource Guide)

Exclusion

Le processus ou l'état d'être mis à part d'autres personnes ou choses.

Source : Adaptation du Perception Institute

Préjugé explicite

Les attitudes et les stéréotypes que les gens entretiennent et approuvent consciemment.

Source : Kang et al., 2012

Différences identitaires

Les aspects des gens, tels que la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, les capacités ou la classe sociale, qui font en sorte que nous catégorisons les gens selon différents groupes.

Source : Perception Institute

Préjugé implicite

L'association automatique de stéréotypes ou d'attitudes avec des groupes sociaux particuliers.

Source : Banaji et Greenwald, 2013

Préjugé favorable envers son propre groupe

Préférence implicite ou explicite pour son propre groupe par rapport aux autres.

Source : Tropp et Molina, 2012

Inclusion

Le processus réfléchi de création d'un environnement dans lequel toutes les personnes sont les bienvenues, valorisées et appuyées afin de respecter les qualités uniques de tous.

Source : Adaptation du Perception Institute

Racisme institutionnalisé

Les façons dont les politiques et les pratiques institutionnelles engendrent des résultats différents pour différents groupes raciaux, créant des avantages sélectifs pour les personnes blanches et de l'oppression et des désavantages pour ceux appartenant à des groupes de personnes qui ne sont pas considérées comme blanches.

Source : Racial Equity Guide

Stigmatisation

Ensemble de dynamiques, de processus et de structures qui engendrent la marginalité et l'inégalité persistante pour toute différence humaine fondée sur les identités de groupe.

Source : The Problem of Othering: Towards Inclusiveness and Belonging

Préjudice

Préjugé ou attitude injustifiable (et habituellement négative) d'une personne envers un type de personnes ou d'un groupe envers un autre groupe et ses membres. De telles attitudes négatives reposent habituellement sur des généralisations ou des stéréotypes non fondés qui nient le droit des membres de certains groupes de se faire reconnaître et de se faire traiter comme des individus ayant des caractéristiques uniques.

Sources : Institute for Democratic Renewal and Project Change Anti-Racism Initiative. A Community Builder's Tool Kit. Claremont, Calif.: Claremont Graduate University (par l'entremise du Racial Equity Guide)

Stress ethnique

Le niveau élevé de stress et d'expérience émotionnelle du corps attribuable aux interactions avec des personnes d'autres races, souvent une conséquence du fait de vivre dans un environnement homogène sur le plan racial. La plupart du temps, les personnes de couleur ressentent ce stress parce qu'elles craignent d'être victimes de discrimination et d'hostilité, tandis que les personnes blanches

craignent le plus souvent d'être considérées comme racistes.

Source : Tropp et Page-Gould, 2014

Équité raciale

La condition ambitieuse qui serait atteinte si l'identité raciale d'une personne ne permettait plus de prédire, d'un point de vue statistique, comment celle-ci réussirait.

Source : Center for Assessment and Policy Development (par l'entremise du Racial Equity Guide)

Stéréotype

Les croyances et les opinions que les gens ont à propos des caractéristiques, des traits et des comportements d'un groupe donné.

Source : Steele, 2010

Menace du stéréotype

Crainte que notre comportement confirme les stéréotypes au sujet d'un groupe auquel nous appartenons, ce qui nous pousse souvent à nous comporter de manières qui confirment les stéréotypes qui sont la source de nos inquiétudes.

Source : Perception Institute

Comment vos clients décriraient-ils la manière dont vous concrétisez notre mission et nos valeurs lorsque vous établissez un lien avec eux dans votre magasin?



Comment vous sentez-vous lorsqu'un client de Starbucks n'est pas engagé ou présent avec vous ou un de vos partenaires?





A series of 20 horizontal green lines, evenly spaced, providing a writing area for the page.



A series of 20 horizontal green lines, evenly spaced, extending across the width of the page. These lines are intended for writing or drawing.

MES RÉFLEXIONS

A series of horizontal green lines for writing reflections.

A series of 20 horizontal green lines spaced evenly down the page, providing a template for writing.

